

mgr Przemysław Dziekan

**Streszczenie rozprawy doktorskiej pt.
„Adaptacja nowych funkcjonariuszy Straży Granicznej w procesie internalizacji
wzorów kultury organizacyjnej”**

Potencjał nowo zatrudnionych pracowników ma szansę na szybsze ujawnienie dzięki sprawniej realizacji procesu adaptacji. Jest to bardzo ważny etap w trakcie doboru do organizacji. Decyduje, na ile nowi pracownicy przyswajają sobie czynności i obowiązki związane z pracą, nawiązują relacje interpersonalne, a także poznają i akceptują kulturę organizacyjną. Sprawna realizacja tego procesu może przynieść wiele korzyści zarówno pracownikowi, jak i organizacji. Proces adaptacji odgrywa bardzo ważną rolę zwłaszcza w formacjach mundurowych, o szczególnych właściwościach kultury organizacyjnej, np. w Straży Granicznej, gdzie każdego roku służbę rozpoczyna kilkuset nowych funkcjonariuszy. Istotnym zatem okazuje się problem – W jaki sposób kształtować proces adaptacji nowych funkcjonariuszy Straży Granicznej w celu sprawniej internalizacji wzorów kultury organizacyjnej? W tej formacji nowi pracownicy muszą odbyć kilkumiesięczne wymagające szkolenie. Inwestycja, która w kilka miesięcy powinna przeobrazić zwykłego człowieka w pełni wartościowego funkcjonariusza jest czasochłonna i kosztowna. Ważna jest zatem odpowiednia realizacja procesu adaptacji, aby nowi funkcjonariusze poznali kulturę organizacyjną i przyswoili jej podstawowe wzory, co pozwoli ograniczyć stres, ułatwi współpracę i porozumienie z pracodawcą, a im szybciej nastąpi poznanie nieformalnych zwyczajów obowiązujących w organizacji, tym szybszy będzie proces adaptacji społecznej. Celem głównym dysertacji doktorskiej jest ocena procesu adaptacji nowych funkcjonariuszy Straży Granicznej oraz opracowanie koncepcji jego realizacji w celu sprawniej internalizacji wzorów kultury organizacyjnej. Cel ten został rozwinięty w postaci celów szczegółowych. Procedurę badawczą rozpoczęto od przeprowadzenia badań jakościowych – wywiadów z osobami sprawującymi nadzór nad procesem adaptacji nowych funkcjonariuszy, a następnie zrealizowano badania ilościowe. W badaniach ilościowych uwaga została skupiona na determinantach sprawnego wdrażania funkcjonariuszy Straży Granicznej w ośrodkach szkolenia i w jednostkach macierzystych. Na tej podstawie dokonano porównania wyników dotyczących jednostek macierzystych i ośrodków szkolenia. Istotnym elementem badania była identyfikacja wpływu procesu adaptacji na postawy i zachowania nowych funkcjonariuszy

z wykorzystaniem modelowania równań strukturalnych i potwierdzenie określonych zależności. Wyniki badań posłużyły do opracowania koncepcji realizacji procesu adaptacji nowych funkcjonariuszy Straży Granicznej, a także licznych zaleceń praktycznych.

Praca ma charakter teoretyczno-empiryczny i składała się z pięciu rozdziałów. Rozdział pierwszy poświęcono procesowi adaptacji nowych pracowników. Na gruncie nauk o zarządzaniu i jakości zaprezentowano istotę procesu adaptacji, wskazując jego znaczenie dla pracownika i organizacji. Zaprezentowano czynniki determinujące przebieg procesu adaptacji oraz etapy jego realizacji. Podkreślono również rolę podmiotów odpowiedzialnych za przebieg procesu adaptacji.

W drugim rozdziale poruszono tematykę kultury organizacyjnej, prezentując jej istotę i znaczenie. Opisano elementy oraz uwarunkowania kultury organizacyjnej, zaprezentowano funkcje, jakie pełni w organizacjach, wskazano znaczenie jej siły, a także opisano sposoby kształtowania i zmiany kultury organizacyjnej w kontekście wpływu na postawy i zachowania pracowników.

Trzeci rozdział poświęcony został metodyce badań własnych. Dokonano w nim opisu obszarów badawczych oraz zaprezentowano szczegółowy model badawczy, a także przedstawiono podmiot badań, jakim jest Straż Graniczna. W tym rozdziale dokonano również szczegółowej prezentacji procedury prowadzenia badań. Opisano metody pozyskiwania danych empirycznych, dokonano charakterystyki próby badawczej oraz zaprezentowano metody wykorzystane do analizy zebranych danych.

W czwartym rozdziale zaprezentowano wyniki badań empirycznych. W pierwszej części przedstawiono wyniki badań jakościowych, pochodzących z analizy wywiadów przeprowadzonych z osobami sprawującymi nadzór nad procesem adaptacji nowych funkcjonariuszy. W dalszej części przedstawiono wyniki badań ilościowych, wskazując kolejno determinanty sprawnego wdrażania funkcjonariuszy Straży Granicznej w ośrodkach szkolenia, a następnie determinanty sprawnego wdrażania funkcjonariuszy w jednostkach macierzystych. Na tej podstawie dokonano porównania wyników dotyczących jednostek macierzystych i ośrodków szkolenia. Istotny element tego rozdziału stanowi identyfikacja wpływu procesu adaptacji na postawy i zachowania nowych funkcjonariuszy.

W piątym rozdziale dokonano oceny przebiegu procesu adaptacji w Straży Granicznej w kontekście wpływu na postawy i zachowania nowych funkcjonariuszy. Na podstawie przeprowadzonych badań opracowano koncepcję procesu adaptacji, ze wskazaniem kluczowych działań wspierających jego realizację. W konsekwencji zaproponowano

praktyczne zalecenia dla zarządzających funkcjonariuszami w Straży Granicznej, a także w innych służbach mundurowych.